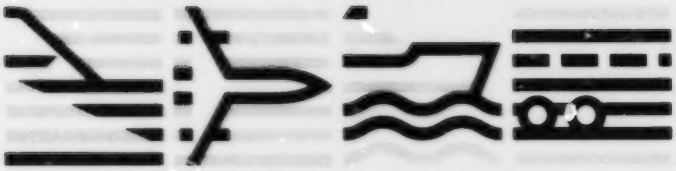
TP10201

Transport Canada
Transports Canada

Strategy on Substance Use in Safety-sensitive Positions in Canadian Transportation

March 1990



Canada

Transports Canada
Information Centre /
Documentation
Ottawa, Canada K1A 0N5

91-02235/

March 1990

STRATEGY ON SUBSTANCE USE IN SAFETY-SENSITIVE POSITIONS IN CANADIAN TRANSPORTATION

INTRODUCTION

The strategy outlined in this paper builds on existing measures dealing with workplace-related use of alcohol or drugs ("substance use") by employees holding safety-sensitive positions in Canadian transportation.

Safety in the transportation industry is of paramount importance to Canadians. It is also apparent, however, that substance use and abuse is a problem which unfortunately exists in Canadian society - a problem which the transportation workplace has not escaped entirely.

Clearly, no one condones workplace-related use of drugs or alcohol by workers employed in safety-sensitive positions in the transportation industry. At the same time, Canadians are concerned about treating people with problems of substance use in a fair and humane way.

Consistent with the National Drug Strategy announced in 1987, the strategy provides an enhanced preventive and remedial approach for government, industry and employee representatives to use on a co-operative basis.

It is the intention of the Minister of Transport to pursue legislation needed to implement the strategy after comments from interested individuals and parties have been received and considered.

CURRENT FRAMEWORK

Use of alcohol or drugs which affects the workplace performance of transportation safety personnel has long been prohibited by federal government policy, legislation and transportation regulations.

Under the Criminal Code, it is an offence to operate a motor vehicle, railway equipment, a vessel or an aircraft while impaired by alcohol or a drug or to have a blood alcohol concentration level greater than .08. Penalties including fines and/or imprisonment are prescribed for offenses.

Substance use with respect to transportation safety is also addressed in separate modal legislation and regulations. Regulations under the Aeronautics Act prohibit anyone from acting as a crew member of an aircraft within 8 hours of consuming alcohol, while under the influence of alcohol, or while using any drug that affects his or her faculties, such that safety of the aircraft is endangered. A licence may be suspended or cancelled following an investigation when these regulations are violated or on grounds of a serious alcohol or drug dependency. Fines are also possible. Periodic medical examinations required by law for pilots and air traffic controllers can serve to detect use. The Aeronautics Act requires physicians to report any patients, such as pilots or air traffic controllers, who have a medical condition that is likely to constitute a hazard to aviation safety.

In the marine sector, under the Canada Shipping Act inquiries can be held into cases of on-duty impairment by licensed crew members. The crew member's licence may be suspended or cancelled as a result of such inquiries. Under the Pilotage Act, no licensed or certified pilot may have conduct of a ship or be on duty if his or her abilities are impaired by alcohol or any drug. Also, pilots may not consume any alcohol or drug that may impair their ability while on duty. Contravention of these provisions can lead to suspension or cancellation of the pilot's licence.

A regulation under the Railway Safety Act prohibits the use of intoxicants or narcotics by employees subject to duty or their possession or use while on duty.

Beyond these regulations, educational and employee support programs are in place in many transportation workplaces to help prevent and deal with substance use.

RESEARCH ON SUBSTANCE USE IN TRANSPORTATION

In its consideration of the Railway Safety Act, the House of Commons Standing Committee on Transport recommended in May 1988 that the government develop a comprehensive drug and alcohol testing program supported by legislation, after consultations with employer and union representatives. In addition to other courses of action, the Committee also recommended that the Minister of Transport ensure that there is provision in legislation for drug testing of transportation employees after an

accident and for reasonable cause where there is a paramount concern for safety.

The response by the government re-affirmed the position that transportation safety is a top priority. It identified the need to study the nature and extent of substance use by safety-sensitive employees across all modes of transportation so that a comprehensive strategy addressing the issue could be developed.

In this regard, detailed research has been carried out, the main component of which was a survey commissioned by Transport Canada of some 18,000 employees in safety-sensitive positions, in the air, marine and bus/truck modes. Railway workers in such positions were surveyed in 1987 as part of a separate study.

The survey found that general substance use patterns are similar to those in the Canadian population overall. A small percentage of employees in safety-sensitive jobs were sometimes under the influence of alcohol or a drug while at work. The most widely used substances were alcohol, followed by medications prescribed by a physician or sold over the counter. Considerably lower rates of use were reported for illicit drugs, the most widely used being cannabis.

The findings of the surveys and other research are presented in reports available from Transport Canada.

THE STRATEGY

Under the strategy, the Minister of Transport is acting as the regulator of public transportation safety in the federal jurisdiction and, therefore, the proposed strategy applies to all positions in the federal transportation sector which are considered to be safety-sensitive[1]. The strategy covers services or operations performed by Canadian transportation entities. It will guide the government's approach to requirements of foreign entities serving or operating in Canadian transportation markets, the options for which are being examined.

---

[1] Annex 1

The purpose of the strategy is to establish a comprehensive series of measures to prevent and remedy substance use in safety-sensitive positions in transportation. More specifically, the strategy seeks to prevent and deal with substance use in safety-sensitive transportation jobs in a way that is consistent with and supportive of the government's National Drug Strategy.

I. STRENGTHENED TRANSPORTATION REGULATIONS

The strategy provides for amended or new regulations to prohibit workplace-related substance use in all safety-sensitive positions as well as an expanded definition of what constitutes a safety-sensitive position. The prohibition includes on-the-job use of, influence or impairment by drugs or alcohol. In addition, the strategy provides for universal regulatory coverage of a definition of safety-sensitive positions.

For alcohol, regulations under the strategy will forbid employees in safety-sensitive positions from consuming alcohol within 8 hours of reporting for work, a provision which applies now only to flight crews. The rule will help to safeguard against lingering effects of off-duty use of alcohol, including "hangover" effects.

For drugs, an exception to the prohibition on use is warranted for prescribed medication and drugs sold "over the counter", subject to three conditions being met: (1) the drug in question must not cause any potential performance-disabling effect, such as drowsiness, disorientation or loss or impairment of sensory perception; (2) prescribed drugs must have been dispensed in the name of the user; and (3) notice must have been given to the employer. This exception will be built into the regulations.

In summary, the strategy will lead to regulations prohibiting employees in safety-sensitive positions from using, being under the influence of, or being impaired by alcohol or drugs in the performance of their duties and from using alcohol within 8 hours before work. Use of prescribed and "over-the-counter" drugs will be permitted under the conditions already noted.

II. ADDITIONAL PREVENTIVE MEASURES

Additional measures proposed for preventing substance use in safety-sensitive positions in transportation fall into three categories: (1) education; 2) Employee Assistance Programs; and (3) new means of detecting use.

1. Increased Education

The benefits of educating against substance use in the general population are recognized by the National Drug Strategy, which is balanced between prevention and education on one hand, and interdiction and enforcement on the other.

Insofar as transportation safety is concerned, governments, community associations and other groups have education programs warning both private and commercial drivers against drinking and driving. Some transportation employers and employee groups offer education to their workers concerning the risks of substance use. These programs are provided through such means as courses, meetings and printed material.

The strategy calls for increased education aimed at employees in safety-sensitive positions. Specifically, it will require transportation employers within the federal jurisdiction to alert these employees regularly to the effects of drug or alcohol use or abuse on performance in the workplace, with specific reference to the safety aspects of particular jobs. The strategy will also require employers to notify personnel in safety-sensitive positions of the requirements of federal policy and regulations prohibiting use. Unions and other employee associations will be encouraged to intensify their education efforts.

Two alternatives to this initiative were considered:
(1) relying on employers to educate on a voluntary basis; and
(2) having Transport Canada educate both its own employees in safety-sensitive positions and those of other transport employers. These options were judged to fall short of the preferred approach. Under the first option, not all employees may be reached since the program is discretionary. Under the second, it is likely that some education opportunities would be missed or lost, in part because Transport Canada does not directly regulate all transportation firms and entities in federal jurisdiction nor their safety-sensitive personnel.

Additionally, employers are in the best position to develop effective education programs on substance use tailored to particular workplace circumstances. For all of these reasons, they will be required to have programs providing education on substance use to employees in safety-sensitive positions on a regular basis.

2. Enhanced Employee Assistance Programs

Employee Assistance Programs (EAPs) are available in some transportation workplaces in Canada for employees experiencing substance use difficulties. The programs provide for referral to health professionals on counselling, treatment and rehabilitation needs.

The government's policy is that the programs address substance use in the workplace by encouraging a common ethic of non-tolerance of drugs and alcohol in the work force and by encouraging the worker who has problems to find help, support and treatment. EAPs are not mandatory, nor are there government regulatory standards or guidelines for the programs.

A survey on EAPs in the federal transportation sector carried out for Transport Canada indicated that of 166 major transport employers (those employing 100 or more workers) 51, or about 31%, provide such a program. Employers having a relatively small work force are less likely to have an EAP. These findings are consistent with the availability of EAPs in other federal sectors. In addition, union and other employee associations do in some instances offer EAP services to their members.

Under the strategy, transportation employers in federal jurisdiction will be required to ensure that their employees in safety-sensitive positions have access to an EAP, whether this be a program internal to the organization, one that is linked to public or private health facilities and services, or an EAP that is managed and operated on behalf of a group of employers. At present, the legislative authority to mandate EAPs exists only in the railway mode. Further legislative authority to require EAPs in the other modes will be sought.

Requiring EAPs will help to ensure that the objective of fair and humane treatment of employees is achieved. The alternative of simply encouraging them may result in some safety-sensitive workers who want help with substance use difficulties not finding assistance and support.

Therefore, under the strategy it will be mandatory for transportation employers to ensure that their employees in safety-sensitive positions have access to an EAP. Initiatives to encourage EAP services which are consistent across all modes and safety-sensitive jobs can be considered in obtaining legislative authority for the programs.

3. New Means of Identifying Use

Currently, identification of use by employees in safety-sensitive positions can occur through on-the-job observation or (for employees required to undertake one) a regular medical examination.

While these ways of identifying use are important, they do have several weaknesses. One is that use may be identified only when it has reached an advanced stage, the symptoms only then being readily apparent. As well, not all individuals in the workplace know how to recognize and deal with use. Thirdly, some transportation safety jobs are performed with little or no supervision (e.g., driving a vehicle).

Consideration therefore needs to be given to options for more effective detection. Broadly, they are: (1) substance use identification programs; and (2) alcohol and drug testing.

1) Substance Use Identification Programs

Under the strategy, responsibility for recognizing and dealing with substance use will be shared by all personnel in safety-sensitive positions. In order to effectively fulfil this responsibility, employers will be required to train management and supervisory personnel on ways to identify substance use. In addition, they will be encouraged to provide educational material to all employees, thereby creating an improved awareness and recognition capability throughout the workplace on the signs of substance use.

Programs for training supervisors to recognize use include instruction on indicators of possible substance use, i.e., poor coordination, irrational behaviour, frequent absenteeism, etc. Some transportation employers already offer such programs. In this way and by encouraging similar education directed at all employees, the strategy will help to ensure that the indicators of use are more widely known.

2) Substance Testing

Another way to identify on-the-job substance use is to test for the presence of drugs or alcohol in the individual. The principal methods of testing are, for alcohol, use of a breath testing device and, for drugs, a urine sample intended for laboratory analysis. Testing for substances

according to scientific techniques and guidelines serves to confirm use and as such has a distinct role in any substance use identification plan.

It is essential to balance the need for substance testing against a desire to respect the rights of individuals and to treat people with substance use difficulties in a fair and humane manner. All testing will be designed in a way which minimizes intrusion and the infringement of rights to the greatest possible extent.

Under the strategy, there are various circumstances in which employers will be required to test employees in safety-sensitive positions:

(1) Post Accident Testing

Testing will be mandatory where a person in a safety-sensitive position has caused or contributed to an accident causing death, injury or significant damage to property or the environment. It is in the interest of the public and the transportation industry to establish the possible contributing role of alcohol or drugs, if any, in such accidents.

(2) Periodic Testing

Testing will be added to the medical examinations required now for many employees in safety-sensitive positions[2] with physicians designated to perform the exams making use of the employer's testing procedures and facilities. In this way, usage that might not be discovered in routine examination procedures will be identified.

(3) Pre-Employment Testing

Testing before employment begins will be made a condition of an employer's confirming either a new or a transferred employee in a safety-sensitive position. Tests, therefore, will not be administered to all job applicants or candidates for transfer, but only to those who have received a job offer, subject to the test result. Over time, this testing will help to secure a workforce in the transportation safety sector which is as free as possible of problems associated with substance use or abuse.

---

[2] Annex 2

(4) "For Cause" Testing

"For cause" testing in the workplace will be carried out to verify any on-the-job use. The grounds for testing will differ from case to case but will generally pertain to an individual's behaviour or performance at the time. At least two people (one of whom is the supervisor) will need to conclude that there is sufficient reason to test.

(5) Random

Tests having a random element will also be carried out, with all employees in safety-sensitive positions facing an equal probability of being chosen for a test at any time while on duty. This form of testing will provide a strong deterrent against use because employees who are required to have a test will not have advance notice of it.

In summary, under the strategy legislative authority will be sought for mandatory testing after an accident, as part of a required medical examination, as a condition of confirming a new or transferred employee in a safety-sensitive position, and "for cause" and under a program having a random element in the workplace. This approach will expose existing use in the transportation safety environment because suspected use can be confirmed by a positive test result. Additionally, the testing program will deter future use because all employees will know that the chances of identification are high.

III. DEALING WITH KNOWN USE

For the most part, current regulations prohibiting substance use in the transportation safety environment leave the response to known use to the employer.

Under the strategy, employers will be required by regulation to remove employees from safety-sensitive positions in cases where the person has been confirmed as having tested positively for alcohol or drugs in any of the circumstances where testing is required. To reinstate the person in the safety-sensitive position, the employer will need to have referred him or her to an Employee Assistance Program and to have received a recommendation for reinstatement from a counsellor or health professional associated with the EAP.

Additionally, employers will be prohibited from confirming persons in safety-sensitive positions who have had a positive test result.

SUMMARY

The strategy outlined in this paper offers a comprehensive, measured approach to preventing substance use in the transportation safety environment. It addresses the issue with an understanding of the paramount importance of transportation safety to Canadians and their interest in treating people fairly and minimizing intrusion in their lives.

Specifically the strategy will:

1) Under an expanded definition of what constitutes a safety-sensitive position, provide for amended or new regulations to prohibit employees in safety-sensitive positions from using, being under the influence of or impaired by a substance while on duty and from using alcohol within 8 hours before work. Use of prescribed and "over-the-counter" drugs will be permitted under given conditions;

2) Require transportation employers to provide education to employees in safety-sensitive positions on the effects of drugs and alcohol and the requirements of federal policy and regulations intended to prevent use in the workplace;

3) Require that employees in safety-sensitive positions have access to an Employee Assistance Program;

4) Require training for supervisory personnel in the transportation safety environment on recognizing signs of substance use and encourage education programs in kind for all employees in safety-sensitive positions;

5) Require substance testing after an accident, as part of a required medical examination, as a condition of confirming a new or transferred employee in a safety-sensitive position, and "for cause" and under a program having a random element in the workplace.

6) Require removal of employees from safety-sensitive positions where an individual has been confirmed as having tested positively for alcohol or drugs. Reinstatement will only be possible on the recommendation of a counsellor or health

professional to whom the employee was referred under the employer's EAP.

7) Prevent persons having a positive test result from being confirmed in safety-sensitive positions.

It is the intention of the Minister of Transport to pursue legislation needed to implement the strategy after comments from interested individuals and parties have been received and considered.

March 1990

ANNEX 1

SAFETY-SENSITIVE POSITIONS IN TRANSPORTATION[1]

Mode	Safety-Sensitive Positions[2]
Aviation	Flight Crews Flight Attendants Aircraft Maintenance Engineers, Mechanics and Technicians Air Navigational Staff Inspectors and Examiners Operations Managers/Dispatchers
Airports	Airside Drivers Security Screeners Security Guards
Marine	Ships Crews Shore-Based
Surface	Truck Drivers • Minimum 12,000 kg. weight and/or three axle[3] Bus Drivers[4] Railway Operation/Maintenance Employees Maintenance Inspectors

---

1 Positions considered in the surveys of substance use carried out for Transport Canada to have direct impact on either the health, safety or security of the public or of persons who work in the transportation industry, where there is a potential risk of loss of life, injury or property damage. Direct impact was considered to mean engagement in the operation, navigation, repair or inspection of vehicles, and security control.

2 Includes senior management performing similar functions.

3 To exclude small delivery trucks which mainly serve urban areas.

4 Excludes municipal and school bus drivers.

March 1990

ANNEX 2

EMPLOYEES IN SAFETY-SENSITIVE POSITIONS REQUIRED BY REGULATION TO HAVE A REGULAR MEDICAL EXAMINATION

MODE	SAFETY-SENSITIVE POSITION	INTERVAL BETWEEN EXAMINATIONS[1]
Aviation	Commercial Pilot	6 months - 1 year
	Other Commercial Flight Crew Member	1 year
	Air Traffic Controller	1 year
Airports	Airside Driver (Heavy Vehicles only)	1 - 5 years
Marine	Marine Pilot	1 - 3 years
Surface	Bus Driver	1 - 5 years
	Truck Driver	
	• Minimum 12,000 kg weight and/or three axle[2]	1 - 5 years
	Designated railway operational/maintenance personnel	2 - 3 years

[1] Shorter interval applies to older employees in each safety-sensitive position; e.g., for commercial pilots, those 40 years and older must have an exam every 6 months.

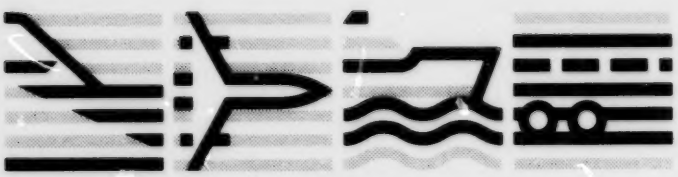
[2] To exclude small delivery trucks which mainly serve urban areas.

TP10201

Transports Canada Transport Canada

Stratégie sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports au Canada

mars 1990



Canada

Mars 1990

STRATÉGIE SUR LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES CHEZ LES TITULAIRES DE POSTES RELIÉS À LA SÉCURITÉ DES TRANSPORTS AU CANADA

INTRODUCTION

La stratégie exposée dans ce document est une extension des mesures existantes sur la consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail chez les employés qui occupent des postes susceptibles d'affecter la sécurité des transports au Canada.

La sécurité des transports est d'une importance capitale pour les Canadiens. Or, la consommation et l'abus d'alcool et de drogues font partie de notre réalité sociale, et le secteur des transports n'échappe pas entièrement à ce problème.

Il est évident que personne ne peut fermer les yeux sur la consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports. Cependant, les Canadiens veulent que les personnes qui ont des problèmes à ce chapitre soient traitées de façon équitable et humaine.

La stratégie, qui est fidèle à la Stratégie nationale antidrogue annoncée en 1987, consiste à prévoir des mesures préventives et palliatives améliorées sur lesquelles s'appuiera l'action concerté du gouvernement, de l'industrie et des représentants des employés.

Le ministre des Transports se propose d'entreprendre les démarches législatives nécessaires en vue de la mise en oeuvre de la stratégie après avoir reçu et pris en considération les observations des particuliers et des groupes intéressés.

LA SITUATION ACTUELLE

Il existe depuis longtemps, au gouvernement fédéral, des politiques, des lois et des règlements sur le transport interdisant la consommation d'alcool ou de drogues qui nuisent au rendement des titulaires de postes reliés à la sécurité dans les transports.

Le Code criminel interdit à toute personne dont les facultés sont affaiblies par l'alcool ou par une drogue ou encore dont le taux d'alcool dans le sang est supérieur à 0,08 d'exploiter un véhicule à moteur, de l'équipement ferroviaire, un navire ou un avion. Les infractions à ce chapitre entraînent des sanctions sévères telles des amendes ou la prison.

La consommation d'alcool et de drogues, au regard de la sécurité des transports, fait également l'objet de règlements et de lois propre à chacun des modes de transport. Les règlements publiés en vertu de la Loi sur l'aéronautique interdisent à quiconque d'assumer les fonctions de membre d'équipage d'un avion dans les 8 heures suivant le moment de la consommation d'alcool ou lorsque cette personne est sous l'effet de l'alcool ou des drogues ou que ses facultés se trouvent ainsi affaiblies par l'alcool ou les drogues que la sécurité de l'aéronef en soit compromise. Toute infraction à ces règlements ou toute constatation d'un grave problème d'alcool ou de drogues peut entraîner l'annulation ou la suspension du permis et donner lieu à des amendes. Le problème peut être décelé au moment des examens médicaux périodiques qui sont obligatoires pour les pilotes et les contrôleurs de la circulation aérienne. En effet, les médecins sont tenus, en vertu de la Loi sur l'aéronautique, de divulguer le nom de tous les patients, comme les pilotes ou les contrôleurs de la circulation aérienne, dont l'état risque de compromettre la sécurité d'un avion.

Dans le secteur de la marine, la Loi sur la marine marchande autorise la tenue d'enquêtes sur les membres d'équipage titulaires d'un permis qui sont en service alors que leurs facultés sont affaiblies. Ces enquêtes peuvent se solder par la suspension ou l'annulation du permis. La Loi sur le pilotage interdit à tout pilote titulaire d'un certificat ou d'un permis de conduire un navire ou d'être en service lorsque ses facultés sont affaiblies par l'alcool ou les drogues. De même, les pilotes n'ont pas le droit de consommer de l'alcool ou des drogues qui pourraient diminuer leurs capacités lorsqu'ils sont de service. Tout écart à ce sujet peut se traduire par la suspension ou l'annulation du permis du pilote.

Un règlement promulgué en vertu de la Loi sur la sécurité ferroviaire interdit à tout employé appelé à être en service de consommer des boissons alcooliques ou des stupéfiants ou encore d'en posséder ou d'en consommer lorsqu'il est de service.

Outre ces règlements, il existe plusieurs programmes d'aide aux employés et des programmes d'information en milieux de travail reliés aux transports sur la prévention et le traitement de la consommation d'alcool et de drogues.

RECHERCHE SUR LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LES TRANSPORTS

En mai 1988, au moment de l'étude de la Loi sur la sécurité ferroviaire, le Comité permanent des transports à la Chambre des communes a recommandé que le gouvernement, après consultation des syndicats et des employeurs, élabore un programme complet de dépistage de l'alcool et des drogues soutenu par des lois. Le Comité a notamment recommandé que le ministre des Transports

veille à ce que la loi comporte une disposition sur le dépistage des drogues chez les employés du secteur des transports après un accident et pour des motifs raisonnables, lorsqu'il y va de la sécurité.

Dans sa réponse, le gouvernement a rappelé que la sécurité des transports demeurait une priorité absolue et qu'il fallait d'abord étudier la nature et la portée de la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes susceptibles d'affecter la sécurité dans tous les modes de transport, afin qu'une stratégie complète sur la question soit préparée.

Des recherches poussées ont donc été effectuées. Le principal élément de ces recherches a été l'enquête commandée par Transports Canada auprès de quelque 18 000 titulaires de postes reliés à la sécurité dans les domaines du transport aérien, du transport maritime et du transport routier (autocars et camions). Les employés du rail occupant de tels postes avaient déjà fait l'objet d'une étude semblable en 1987.

L'enquête a permis de découvrir que le profil statistique général de la consommation d'alcool et de drogues est semblable à celui que l'on retrouve dans l'ensemble de la population canadienne. Un petit pourcentage d'employés titulaires de postes reliés à la sécurité étaient parfois sous l'effet de l'alcool ou d'une drogue lorsqu'ils se trouvaient au travail. L'enquête a également montré que les substances les plus consommées étaient l'alcool, suivi des médicaments prescrits ou des médicaments en vente libre. Des taux de consommation beaucoup plus bas ont été enregistrés pour les drogues illicites. À ce chapitre, le cannabis est la drogue la plus consommée.

Les résultats de cette enquête et d'autres recherches figurent dans des rapports que l'on peut se procurer en s'adressant à Transports Canada.

LA STRATÉGIE

Dans la stratégie, le ministre des Transports agit à titre de responsable de la réglementation de la sécurité du transport public de compétence fédérale. La stratégie vise donc tous les postes du secteur des transports de compétence fédérale considérés comme des postes reliés à la sécurité.(1) Elle s'applique aussi aux services ou aux activités des organismes canadiens de transport, en même temps qu'elle servira de référence pour déterminer les exigences du gouvernement à l'endroit de sociétés étrangères de transport exerçant une activité au Canada ou y desservant les marchés de transport canadien.

Le but de la stratégie est d'établir une série complète de mesures pour décourager la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports ou de remédier à une situation d'abus. Elle vise plus précisément à appliquer ces mesures et à prévenir ou corriger des situations d'abus d'alcool et de drogues dans des postes reliés à la sécurité des transports tout en respectant la Stratégie nationale antidrogue du gouvernement.

I. RENFORCEMENT DES RÈGLEMENTS SUR LES TRANSPORTS

En vertu de cette stratégie, il faudra modifier les règlements actuels ou en introduire de nouveaux pour interdire la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail chez tous les titulaires de postes reliés à la sécurité. De plus, une nouvelle définition, élargie, des postes reliés à la sécurité sera établie. Seront visés par l'interdiction, la consommation d'alcool et de drogues au travail, et le travail avec facultés affaiblies ou sous l'effet de l'alcool et des drogues. Cette stratégie propose également qu'une seule définition des postes reliés à la sécurité figure dans les divers règlements.

Ainsi, dans le cas de l'alcool, les règlements interdiront à tout employé titulaire d'un poste relié à la sécurité de consommer de l'alcool dans les 8 heures précédant son entrée en service. A l'heure actuelle, cette disposition ne vaut que pour les équipages d'aéronefs. On évitera ainsi les effets persistants de l'alcool consommé en dehors des heures de travail, dont les effets d'intoxication résiduelle ou de "gueule de bois".

---

(1) Annexe 1

Dans le cas des drogues, on ne dérogera à l'interdiction de consommation que pour les médicaments prescrits et les médicaments "en vente libre", sous réserve des trois conditions suivantes: (1) le médicament en question ne doit pas causer de diminution éventuelle du rendement comme la somnolence, la perte d'orientation ou l'affaiblissement de la perception sensorielle; (2) les médicaments prescrits doivent l'avoir été au nom de l'utilisateur; et (3) l'employeur doit avoir été mis au courant de la situation. On inclura cette exception dans les règlements.

En résumé, la stratégie aboutira à des règlements interdisant aux employés titulaires de postes reliés à la sécurité de consommer de l'alcool et des drogues, d'avoir des facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues ou d'être sous l'effet de l'alcool ou des drogues dans l'accomplissement de leurs fonctions. Ces règlements leur interdiront également de consommer de l'alcool dans les 8 heures précédant leur entrée en service. L'usage des médicaments prescrits et des médicaments "en vente libre" ne sera permis que dans les conditions précitées.

II. AUTRES MESURES DE PRÉVENTION

Les autres mesures proposées de prévention de la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité dans les transports se répartissent en trois catégories: (1) l'éducation; (2) les programmes d'aide aux employés (PAE), et (3) les nouveaux moyens de détection.

1. Une meilleure éducation

La Stratégie nationale antidrogue reconnaît les avantages des campagnes d'information antidrogue destinées au grand public et établit un équilibre entre d'une part, la prévention et l'information, et d'autre part, l'interdiction et l'application de règlements.

En ce qui concerne la sécurité des transports, les gouvernements, les associations communautaires et les autres groupes ont des programmes d'information mettant en garde tant les conducteurs professionnels que les conducteurs privés contre l'alcool au volant. De même, par des cours, des rencontres et de la documentation, certains employeurs et syndicats du secteur des transports renseignent leurs employés ou leurs membres sur les dangers de la consommation d'alcool et de drogues.

La stratégie vise à une meilleure éducation des titulaires de postes reliés à la sécurité dans les transports. Plus précisément, elle exigera que les employeurs de ces secteurs qui

tombent sous la juridiction fédérale rappellent régulièrement à leurs employés les effets de l'usage ou de l'abus de la drogue ou de l'alcool sur le rendement au travail, tout en soulignant l'aspect sécurité de certaines tâches. Les employeurs devront également faire connaître aux titulaires de ces postes les exigences de la politique et des règlements fédéraux qui interdisent l'usage des substances. Les syndicats et les autres associations d'employés seront invités à accroître leurs efforts en matière d'éducation.

Deux options ont été étudiées : (1) compter sur la bonne volonté des employeurs pour éduquer leurs employés, et (2) donner à Transports Canada la tâche d'éduquer ses propres employés titulaires de postes reliés à la sécurité ainsi que les employés d'autres organismes de transport. Ces deux options ont été jugées insatisfaisantes par rapport à la démarche souhaitée. Dans la première, les employés ne seraient pas tous rejoints, car le programme serait appliqué d'une façon discrétionnaire. Dans la seconde, il est fort probable que l'on manquerait certaines occasions d'éduquer les employés, entre autres parce que Transports Canada ne réglemente pas directement la totalité des sociétés de transport et des entités sous juridiction fédérale ni leurs employés titulaires de postes reliés à la sécurité.

De plus, les employeurs sont mieux placés pour élaborer des programmes d'éducation efficaces, sensibles aux particularités de leurs milieux de travail. Toutes ces raisons font qu'ils seront tenus de mettre en place des programmes d'éducation sur l'usage des substances à l'intention des titulaires de postes reliés à la sécurité, les programmes devant être répétés/repris régulièrement.

2. **Amélioration des programmes d'aide aux employés**

Au Canada, certaines entreprises de transport mettent des programmes d'aide aux employés (PAE) à la disposition des employés qui ont des problèmes d'alcool ou de drogues. Ces programmes prévoient un recours à des professionnels de la santé pour le counselling, le traitement et la réhabilitation.

La politique gouvernementale vise à ce que ces programmes sur l'alcool et les drogues en milieu de travail encouragent les travailleurs, d'un commun accord, à ne pas les tolérer, et qu'ils aident la personne qui a des problèmes à ce chapitre à trouver de l'aide et à se faire soigner. Les PAE ne sont toutefois pas obligatoires, non plus qu'il existe des normes réglementaires ou lignes directrices établies du gouvernement sur ces programmes.

Selon une étude effectuée pour Transports Canada sur les PAE dans le secteur des transports de compétence fédérale, 51 (environ 31%) des 166 principaux employeurs du domaine (ceux qui possèdent un effectif de 100 employés ou plus) offrent un tel programme.

Les employeurs ayant un effectif moindre sont moins enclins à offrir un PAE. Ces résultats correspondent à la disponibilité des PAE dans les autres secteurs de compétence fédérale. De plus, des syndicats et d'autres associations d'employés offrent à leurs membres les services d'un PAE.

Dans la stratégie, les employeurs des transports de compétence fédérale seront tenus de garantir que leurs employés qui occupent des postes reliés à la sécurité aient accès à un PAE, qu'il s'agisse d'un programme interne de l'organisme, d'un programme rattaché aux installations et aux services de santé publics ou privés ou d'un programme géré et exploité au nom d'un groupe d'employeurs. À l'heure actuelle, la loi n'impose de PAE qu'au mode ferroviaire. On demandera donc une modification des législations pertinentes pour rendre des programmes obligatoires dans les autres modes.

L'obligation de fournir des PAE garantira aux employés un traitement plus équitable et plus humain. Se limiter simplement à encourager la provision de PAE aux employés qui occupent des postes reliés à la sécurité et qui éprouvent des problèmes de toxicomanie, pourrait compromettre la demande de ceux à la recherche d'aide et de soutien.

Par conséquent, dans la stratégie, les employeurs du secteur des transports devront obligatoirement offrir un PAE à leurs employés qui occupent des postes reliés à la sécurité. En élaborant le cadre législatif de ces programmes, on accordera la priorité aux projets qui favorisent la prestation de PAE uniformes dans tous les modes et dans tous les postes reliés à la sécurité.

3. Nouveaux moyens de reconnaître la consommation

À l'heure actuelle, reconnaître la consommation chez les titulaires de postes reliés à la sécurité peut se faire par l'observation au travail ou par un examen médical, dans le cas des employés qui doivent subir régulièrement un tel examen.

Même s'ils sont importants, ces moyens de reconnaître la consommation comportent plusieurs faiblesses. On peut ne découvrir un problème que lorsque celui-ci est rendu à un stade avancé et qu'il saute aux yeux. De même, ce n'est pas tout le monde en milieu de travail qui sait reconnaître ce problème et le traiter. Enfin, il existe dans les transports certains postes reliés à la sécurité qui font l'objet de peu de supervision, sinon d'aucune (conduire un véhicule, par exemple).

Il faut donc envisager les moyens de mieux reconnaître les problèmes d'alcool et de drogues. Il existe en gros deux moyens: (1) les programmes d'identification de la consommation d'alcool et de drogues; et (2) les tests de dépistage.

1) **Programmes d'identification de la consommation d'alcool et de drogues**

Dans la stratégie, il incombera à tous les titulaires de postes reliés à la sécurité de reconnaître le problème de la consommation d'alcool et de drogues et de le traiter. Pour que cette tâche soit menée à bien, les employeurs seront tenus de donner au personnel de direction et de supervision une formation sur les moyens de reconnaître la consommation d'alcool et de drogues. Ils seront également encouragés à remettre du matériel didactique à tous les employés pour leur en apprendre davantage sur la question et les rendre plus aptes à reconnaître les signes de la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail.

Les programmes montrant aux superviseurs comment reconnaître la consommation d'alcool ou de drogues renseigneraient notamment sur les indices d'une consommation possible comme un manque de coordination, un comportement anormal, des absences fréquentes, etc. Certains employeurs du secteur des transports offrent déjà de tels programmes. De cette façon et en encourageant la diffusion d'une information semblable à tous les employés, la stratégie aidera à garantir que les indices de consommation soient connus par plus de gens.

2) **Test de dépistage**

Le test de dépistage est un autre moyen de reconnaître la présence de drogues ou d'alcool chez une personne. Les principales méthodes de dépistage sont, pour l'alcool, l'utilisation de l'alcootest, et pour les drogues, l'analyse d'un échantillon d'urine en laboratoire. Les tests de dépistage de drogues et d'alcool au moyen de méthodes et suivant des lignes directrices à caractère scientifique permettent de déterminer clairement si consommation il y a et, à ce titre, jouent nettement un rôle dans tout plan de dépistage.

Il est essentiel d'en arriver à un équilibre entre, d'une part, la nécessité des tests de dépistage et, de l'autre, le désir de respecter les droits des particuliers et de traiter les usagers équitablement et humainement. Tous les tests seront conçus de façon à limiter le plus possible l'intrusion dans leur vie privée et la contravention à leurs droits.

Selon la stratégie, il y a diverses circonstances dans lesquelles les employeurs seront tenus de soumettre à des tests les employés titulaires de postes reliés à la sécurité :

(1) **Après un accident**

Un test de dépistage sera obligatoire à la suite d'un accident mettant en cause un employé dont le poste relié à la sécurité et ayant entraîné la mort, des blessures ou des dommages importants à la propriété ou à l'environnement. Il y va de l'intérêt public de connaître le rôle des drogues et de l'alcool comme facteur possible dans de tels accidents.

(2) **Tests périodiques**

Les tests de dépistage pourront être ajoutés aux examens médicaux que doivent subir actuellement de nombreux employés titulaires de postes reliés à la sécurité[2]. Ces tests seraient effectués par les médecins qui s'occupent des examens médicaux en se servant des méthodes et installations d'examen de l'employeur. De cette façon, la consommation qui pourrait échapper aux examens médicaux habituels serait décelée.

(3) **Préalablement à l'emploi**

Avant de confier un poste relié à la sécurité à un employé nouvellement recruté ou muté, l'employeur exigera de cette personne qu'elle se soumette à un test de dépistage. Cette mesure ne visera donc pas la totalité des postulants ou des employés désireux d'être mutés, mais uniquement ceux auxquels un emploi aura été offert, sujet aux résultats des tests. Au fil du temps, ces tests aideront à constituer, dans le milieu de la sécurité des transports, une main d'oeuvre la plus exempte possible de problèmes dûs à l'usage ou à l'abus de drogues ou d'alcool.

(4) **Tests effectués "pour cause"**

Ce genre de test effectué sur les lieux de travail permettra de vérifier si des personnes font usage des substances au travail. La justification des tests changera d'un cas à l'autre, mais, en général, elle sera fondée sur le comportement ou le rendement de la personne à un moment donné. Au moins deux personnes (dont le superviseur) devront être d'avis que les raisons pour ce faire sont suffisantes.

---

[2] Annexe 2

(5) **Au hasard**

Des tests comportant un élément d'imprévu seront également effectués, les titulaires de postes reliés à la sécurité pouvant tous, les uns autant que les autres, faire l'objet d'un test à n'importe quel moment lorsqu'ils sont de service. Puisque ces tests seront effectués sans préavis, ils seront un excellent instrument de dissuasion.

En résumé, selon la stratégie, l'adoption de mesures législatives sera sollicitée pour l'administration de tests obligatoires après un accident, au cours d'un examen médical requis, comme condition de recrutement ou de mutation à un poste relié à la sécurité, "pour cause" et en vertu d'un programme de testing comportant un élément d'imprévu. Cette façon de procéder contribuera à dévoiler au grand jour la consommation existante dans le milieu de la sécurité des transports, car la consommation présumée pourra être confirmée par les résultats positifs des tests. De plus, le programme de dépistage découragera tout usage futur, tous les employés sachant que cet usage aurait de fortes chances d'être détecté.

III. QUE FAIRE DANS UN CAS DE CONSOMMATION CONNUE

Dans la plupart des cas, les règlements actuels qui interdisent la consommation d'alcool et de drogues aux fins de la sécurité des transports laissent l'employeur décider de ce qu'il doit faire dans un cas de consommation connue.

Dans la stratégie, les employeurs seront tenus par la loi de retirer d'un poste susceptible d'affecter la sécurité tout employé ayant failli un test de dépistage d'alcool ou de drogues administré en regard de toute circonstance où ces tests sont requis. Cette personne ne pourra réintégrer son poste qu'à condition que l'employeur l'ait référée à un Programme d'aide aux employés (PAE) et qu'un conseiller ou un autre professionnel de la santé rattaché au PAE ait présenté à l'employeur une recommandation à cette fin.

De plus, il sera interdit aux employeurs d'accorder leur permanence dans des postes reliés à la sécurité à des personnes ayant failli un test de dépistage.

RÉSUMÉ

La stratégie exposée dans le présent document offre une approche complète et équilibrée pour prévenir la consommation d'alcool et de drogues aux fins de la sécurité des transports. Elle aborde

la question en tenant compte de l'importance capitale de la sécurité des transports et de l'intérêt, pour les Canadiens, de traiter les personnes avec justice, en s'immiscant le moins possible dans leur vie privée.

Voici en quoi consisterait plus précisément la stratégie proposée:

1) à l'intérieur d'une définition élargie des postes susceptibles d'affecter la sécurité, mettre en place des règlements modifiés ou de nouveaux règlements pour interdire aux employés qui occupent des postes reliés à la sécurité et qui sont en fonction de consommer de l'alcool ou des drogues, d'être sous l'effet de l'alcool ou des drogues ou d'avoir des facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues lorsqu'ils sont au travail, et de consommer de l'alcool dans les huit heures précédant leur entrée en service. L'utilisation de médicaments prescrits et de médicaments "en vente libre" serait permise, dans certaines conditions;

2) exiger que les employeurs du secteur des transports inculquent aux titulaires de postes reliés à la sécurité ce qu'il faut savoir sur les répercussions de l'alcool et des drogues et sur les exigences des politiques et des règlements du gouvernement destinés à enrayer la consommation en milieu de travail;

3) exiger que les titulaires de postes reliés à la sécurité aient accès à un programme d'aide aux employés;

4) exiger que le personnel de supervision du secteur de la sécurité des transports reçoive une formation pour reconnaître les signes de la consommation d'alcool et de drogues et encourager la prestation de programmes de formation en la matière à tous les employés qui occupent des postes reliés à la sécurité;

5) exiger qu'un test de dépistage soit effectué à la suite d'un accident, au cours d'un examen requis, comme condition à l'affectation d'un employé nouvellement recruté ou muté à un poste relié à la sécurité, "pour cause" et en vertu d'un programme comportant un facteur d'imprévue au travail;

6) exiger que les titulaires de postes reliés à la sécurité soient retirés de leurs fonctions si leurs tests de dépistage de la drogues ou de l'alcool sont positifs. La réintégration dans le poste ne sera possible que si le conseiller ou le professionnel de la santé à qui cet employé a été référé en vertu du PAE de l'employeur fait une recommandation à cette fin;

7) empêcher l'octroi d'une permanence dans des postes reliés à la sécurité des personnes qui faillissent au test de dépistage.

Après que les observations des particuliers et groupes intéressés auront été reçues et prises en considération, le ministre des Transports a l'intention de faire adopter les mesures législatives nécessaires pour la mise en oeuvre de la stratégie.

Mars 1990

ANNEXE 1

POSTES RELIÉS À LA SÉCURITÉ DANS LES TRANSPORTS[1]

Mode	Postes reliés à la sécurité[2]
Aviation	Personnel navigant Agents de bord Ingénieurs, mécaniciens et techniciens d'entretien des aéronefs Personnel de navigation aérienne Inspecteurs et examinateurs Régulateurs - gestionnaires des opérations
Aéroports	Conducteurs côté piste Préposés au contrôle de la sûreté Gardes de sûreté
Marine	Équipages des navires Personnel à terre
Surface	Conducteurs de camions • 12 000 kg poids minimum ou trois essieux[3] Conducteurs d'autobus[4] Employés chargés de l'exploitation et de l'entretien des chemins de fer Inspecteurs de l'entretien

---

1 Dans les études sur la consommation d'alcool et de drogues effectuées pour le compte de Transports Canada, postes considérés comme ayant des répercussions directes sur la santé, sur la sécurité ou sur la sûreté du public ou des personnes qui travaillent dans le milieu des transports lorsqu'il y a risque de perte de vie, de blessure ou de dommage à la propriété. Par répercussions directes, on entend la participation à l'exploitation, à la conduite, à la réparation ou à l'inspection des véhicules, ainsi qu'au contrôle de la sûreté.

2 Comprend les cadres supérieurs qui assument des fonctions analogues.

3 Ne comprend pas les petits camions de livraison qui desservent principalement les zones urbaines.

4 Ne comprend pas les conducteurs d'autobus scolaires et d'autobus municipaux.

Mars 1990

ANNEXE 2

EMPLOYÉS TITULAIRES DE POSTES RELIÉS À LA SÉCURITÉ QUI SONT TENUS PAR LA LOI DE SUBIR DES EXAMENS MÉDICAUX RÉGULIÈREMENT

MODE	POSTES RELIÉS À LA SÉCURITÉ	INTERVALLE ENTRE LES EXAMENS[1]
Aviation	Pilote professionnel	6 mois - 1 an
	Autres membres d'équipage de vols commerciaux	1 an
	Contrôleur de la circulation aérienne	1 an
Aéroports	Conducteur côté piste (véhicules lourds seulement)	1 - 5 ans
Marine	Pilote de navire	1 - 3 ans
Surface	Conducteur d'autobus	1 - 5 ans
	Conducteur de camion • 12 000 kg poids minimum ou trois essieux[2]	1 - 5 ans
	Personnel désigné d'entretien ou d'exploitation des voies ferrées	2 - 3 ans

[1] L'intervalle plus court s'applique aux employés plus âgés titulaires de postes reliés à la sécurité; par exemple, les pilotes professionnels âgés de 40 ans et plus doivent passer un examen tous les 6 mois.

[2] Ne comprend pas les petits camions de livraison qui desservent principalement les zones urbaines.